

DESIGUALDADE SALARIAL POR GÊNERO: UMA ANÁLISE DO SETOR TURÍSTICO BRASILEIRO

GENDER WAGE INEQUALITY IN THE BRAZILIAN TOURISM SECTOR

Ana Cristina Rempel de Oliveira¹
Glauber Eduardo de Oliveira Santos²
Verônica Feder Mayer³

Resumo: O turismo é um setor estratégico para a economia brasileira, destacando-se por sua expressiva geração de empregos em diferentes níveis de qualificação. No entanto, mesmo sendo um dos setores com maior presença feminina, o turismo ainda apresenta disparidades salariais significativas entre homens e mulheres, com elas recebendo remunerações inferiores mesmo quando possuem características produtivas semelhantes às dos homens, como escolaridade, experiência e vínculo formal de trabalho. Neste estudo o objetivo é analisar as desigualdades salariais por gênero no setor turístico brasileiro, utilizando microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). A amostra é composta por 27.621 empregados do setor privado inseridos nas Atividades Características do Turismo (ACTs), incluindo áreas como hospedagem, alimentação, transporte, cultura e agenciamento de viagens – referentes ao intervalo de 2016 a 2019, período pré-pandemia. A variável dependente é o logaritmo do salário-hora, e as variáveis explicativas abrangem atributos sociodemográficos e ocupacionais. A análise foi realizada por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder que permite separar a diferença salarial média entre homens e mulheres em componentes explicados (características observáveis), não explicados (retornos diferenciados) e de interação. Os resultados apontam que a maior parte da diferença salarial está concentrada no componente não explicado, indicando a presença de mecanismos de discriminação de gênero ou valorização desigual de atributos semelhantes. Os achados reforçam a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade salarial no setor, incluindo ações voltadas à valorização de ocupações femininas e à promoção de ambientes mais justos e inclusivos.

Palavras-chave: Desigualdade salarial; Gênero e trabalho; Turismo.

Abstract: Tourism is a strategic sector for the Brazilian economy, standing out for its significant job creation across different skill levels. However, despite being one of the sectors with the highest female participation, tourism still exhibits significant wage disparities between men and women. Women receive lower wages even when they possess similar productive characteristics to men, such as educational attainment, work experience, and formal employment contracts. In this study the aim is analyze the gender wage inequalities in the Brazilian tourism sector using microdata from the Continuous National Household Sample Survey (PNADC). The sample consists of 27,621 private sector employees working in the Characteristic Activities of Tourism (CATs), which include areas such as accommodation, food services, transportation, culture, and travel agencies — covering the pre-pandemic period from 2016 to 2019. The dependent variable is the logarithm of the hourly wage, and the explanatory variables include sociodemographic and occupational attributes. The analysis was conducted using the Oaxaca-Blinder decomposition method, which allows for the breakdown of the average wage gap between men and women into explained components (observable characteristics), unexplained components (differential returns), and interaction effects. The results indicate that most of the wage gap is concentrated in the unexplained component, suggesting the presence of gender-based discrimination mechanisms or unequal valuation of similar attributes. The findings highlight the need for public policies that promote wage equity in the sector, including initiatives to enhance the value of female-dominated occupations and foster more equitable and inclusive work environments.

Key-words: Wage inequality; Gender and work; Tourism.

¹ Mestre. Universidade de São Paulo (USP). <https://orcid.org/0000-0003-3565-4488>. anaolive@usp.br

² Doutor. Universidade de São Paulo (USP). <https://orcid.org/0000-0001-8731-101X>. glauber.santos@usp.br

³ Doutora. Universidade Federal Fluminense (UFF). <https://orcid.org/0000-0002-7543-5215>.

veronicamayer@id.uff.br

INTRODUÇÃO

O turismo é um dos setores mais relevantes para a economia global, desempenhando papel fundamental na geração de emprego, renda e desenvolvimento regional. Em 2019, antes do impacto da pandemia de COVID-19, o setor contribuiu com aproximadamente US\$ 3,5 trilhões para o Produto Interno Bruto (PIB) mundial (UNWTO, 2020). Estimativas recentes indicam que o turismo gerou 357 milhões de empregos em 2024 (WTTC, 2025a) e que, até 2034, esse número pode chegar a 449 milhões, representando cerca de 11% dos postos de trabalho globalmente (WTTC, 2024). O Brasil em particular destacou-se com mais de 8 milhões de trabalhadores empregados em atividades turísticas em 2024 (WTTC, 2025b).

Apesar da expressiva contribuição econômica e da capacidade de absorção de mão de obra, o setor turístico é marcado por profundas desigualdades salariais, especialmente por gênero. No mundo, as mulheres que atuam no turismo recebem, em média, salários 24,5% inferiores aos dos homens, mesmo quando ocupam cargos semelhantes (UNWTO, 2020). Essa disparidade reflete desigualdades estruturais que persistem apesar do aumento da representatividade feminina: em mais de 100 países, as mulheres já são maioria entre os trabalhadores do setor (JACKMAN, 2022; MINASI; MAYER; SANTOS, 2022). No Brasil, o padrão se repete. As mulheres representam cerca de 60% da força de trabalho no turismo nacional, mas seus salários continuam significativamente inferiores, mesmo entre aquelas com níveis de qualificação equivalentes aos dos homens (GUIMARÃES; SILVA, 2016; WTTC, 2025a).

Esse cenário evidencia que a desigualdade salarial de gênero no setor turístico brasileiro não se restringe à inserção no mercado, mas envolve também fatores relacionados à valorização profissional, barreiras de ascensão e mecanismos institucionais de exclusão. Mesmo em proporção expressiva no setor, as mulheres enfrentam obstáculos que limitam a sua progressão nas carreiras e seu acesso a cargos de maior remuneração e prestígio, em um processo que reforça a segmentação e a subvalorização de suas funções (GUIMARÃES; SILVA, 2016; MINASI; MAYER; SANTOS, 2022).

Considerando a relevância do turismo para a economia brasileira e a persistência de desigualdades estruturais de gênero, este estudo tem como objetivo analisar as desigualdades salariais por gênero no setor turístico brasileiro, com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). A investigação busca identificar em que medida as disparidades salariais observadas podem ser atribuídas a diferenças nas

características produtivas dos trabalhadores (como escolaridade, experiência, tipo de ocupação, entre outras), e o quanto se deve à diferenciação nos retornos recebidos por essas mesmas características — dimensão frequentemente associada à discriminação de gênero.

Os resultados esperados incluem a identificação de padrões de desigualdade salarial por gênero no setor, o aprofundamento da compreensão sobre os mecanismos que produzem essas disparidades e a geração de evidências que possam subsidiar políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero. O texto está estruturado em quatro seções principais. Na primeira é apresentado o referencial teórico, com base em aspectos que afetam os salários no setor turístico. Na segunda seção são descritos os procedimentos metodológicos utilizados na análise, incluindo a aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder aprimorada por Jann (2008). A terceira seção apresenta e discute os principais resultados, destacando as variáveis que mais contribuem para as disparidades salariais de gênero. Por fim, são apresentadas as implicações práticas, considerações finais e referências.

REFERENCIAL TEÓRICO

A dinâmica do mercado de trabalho envolve múltiplas dimensões que afetam diretamente os salários dos trabalhadores, como escolaridade, experiência, tipo de vínculo empregatício, localização geográfica e características sociodemográficas. Tais elementos moldam não apenas o acesso às ocupações, mas também os retornos obtidos por meio delas, influenciando de forma expressiva a estrutura de desigualdade de salários (BORJAS, 2012). No caso das desigualdades por gênero, é amplamente reconhecido que mulheres, mesmo quando apresentam qualificações equivalentes ou superiores às dos homens, frequentemente recebem salários menores, o que evidencia a presença de fatores que vão além das características produtivas individuais (GUIMARÃES; SILVA, 2016).

Entre os aspectos que explicam essa disparidade está o papel da escolaridade e da experiência, frequentemente associadas a maiores salários por sua contribuição à produtividade (CERETTA; SCHWAAB, 2020; LEMIEUX, 2008). No entanto, mesmo com o aumento da participação feminina no ensino superior, a remuneração média das mulheres tende a permanecer inferior, sugerindo que os retornos desses investimentos não são distribuídos de maneira igualitária entre os gêneros (KRUGMAN; WELLS, 2007). Parte disso pode ser explicada por barreiras institucionais ou práticas discriminatórias que limitam o avanço das mulheres ou reduzem os salários esperados em funções ocupadas por elas (EHRENBERG; SMITH, 2012; TALINBAYI; XU; LI, 2019).

Adicionalmente, a segmentação do mercado de trabalho contribui para aprofundar essas desigualdades. Trabalhadores são alocados em diferentes segmentos conforme critérios que nem sempre se relacionam diretamente à produtividade, mas sim à forma como o mercado valoriza determinadas ocupações, setores ou perfis sociais (HUDSON, 2007; NEFFA, 2016). No setor turístico, essa lógica é evidente: funções operacionais de baixa remuneração — como camareiras, atendentes e auxiliares de cozinha — são amplamente feminilizadas, enquanto posições de maior prestígio e remuneração, como gerência, condução de veículos e atividades técnicas, concentram-se entre os homens (COSTA et al., 2017; MINASI; MAYER; SANTOS, 2022). Ainda que existam mulheres em cargos de alta qualificação, seu acesso a posições de liderança é limitado, e quando alcançado, não resulta em remuneração equivalente à dos homens (GUIMARÃES; SILVA, 2016).

Outros fatores como raça, idade, arranjos familiares e localização regional também influenciam significativamente os salários. Mulheres negras, por exemplo, enfrentam um duplo desafio: além da discriminação de gênero, também lidam com os efeitos da discriminação racial, o que agrava as desigualdades de acesso e remuneração no setor (OMETTO; HOFFMAN; ALVES, 1999; WRIGHT; DIMANCHE, 2020). Idade e tempo de experiência, embora geralmente associados a salários mais altos, também apresentam retornos distintos entre homens e mulheres, sendo comum observar que mulheres mais velhas continuam a receber menos, mesmo com longas trajetórias profissionais (EHRENBERG; SMITH, 2012; GRUSKY; HILL, 2018).

A configuração das jornadas de trabalho no setor turístico, com atuação intensa em finais de semana, feriados e turnos noturnos, também impõe obstáculos às mulheres, sobretudo àquelas com responsabilidades familiares. A dificuldade de conciliar trabalho remunerado e cuidado doméstico restringe a disponibilidade feminina para determinadas funções e pode influenciar na forma como empregadores tomam decisões de contratação e promoção (COSTA et al., 2017; JACKMAN, 2022). Embora não haja consenso quanto ao impacto direto da maternidade sobre os salários, observa-se uma tendência de menor valorização do trabalho feminino em contextos que exigem alta flexibilidade, reforçando estruturas de exclusão velada (MINASI; MAYER; SANTOS, 2022).

No setor turístico, essas desigualdades são ainda mais acentuadas pela diversidade ocupacional e pelas variações regionais. Pesquisas apontam que trabalhadores do turismo recebem salários, em média, inferiores aos de outros setores, com fortes influências do contexto local, como presença de recursos naturais, grau de urbanização e especialização da economia

(CASADO-DÍAZ; SIMÓN, 2016; PORTO; ESPINOLA, 2019). A combinação de fatores econômicos regionais, atributos individuais e práticas institucionais resulta em um quadro complexo, no qual a desigualdade de gênero se perpetua, mesmo diante da formalização do vínculo empregatício ou da elevação da escolaridade (DENNY; SHELLEY; OOI, 2020; GUIMARÃES; SILVA, 2016).

Dessa forma, compreender as diferenças salariais por gênero no setor turístico requer uma abordagem que vá além da descrição das características individuais. É necessário identificar em que medida essas características explicam os diferenciais e quanto da desigualdade persiste mesmo quando homens e mulheres compartilham atributos semelhantes.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo o objetivo é analisar as desigualdades salariais por gênero no setor turístico brasileiro, utilizando microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A base de dados utilizada neste estudo é transversal com dados empilhados para os anos de 2016 a 2019, composta por 27.621 observações independentes. A escolha do período pré-pandemia justifica-se pela busca de um retrato estrutural das desigualdades salariais no setor turístico, em um contexto de relativa estabilidade econômica e funcionamento regular do mercado de trabalho. As observações correspondem a indivíduos ocupados no setor privado, inseridos nas Atividades Características do Turismo (ACTs) – Agências de viagens e operadoras de turismo, alimentação, alojamento, aluguel de automóveis, atividades culturais, atividades desportivas e recreativas, transporte aéreo, transporte aquaviário, transporte ferroviário, transporte rodoviário – conforme definição do IPEA (2015). Foram considerados apenas os empregados do setor privado, remunerados em dinheiro, com jornada semanal entre 10 e 65 horas, e cujo salário por hora trabalhada situava-se entre R\$ 1,99 e R\$ 80,00 — critérios que visam excluir *outliers* e inconsistências nos salários.

A variável dependente adotada nas análises é o salário hora logaritimizado, baseado em valores reais, deflacionados com base no ano de 2024, utilizando-se o único índice de deflação disponível no momento da análise. Apesar de a escolha do ano base não corresponder ao intervalo temporal da amostra (2016–2019), esta padronização não compromete a consistência interna dos resultados, uma vez que o foco da investigação está na comparação salarial entre grupos no mesmo conjunto de dados, e não em análises intertemporais. Assim, todas as estimativas monetárias são expressas em reais constantes de 2024.

Como variáveis explicativas, foram utilizadas características sociodemográficas (sexo, idade, raça/cor, posição no domicílio, escolaridade, região, tipo de moradia) e ocupacionais (nível de qualificação do emprego, vínculo empregatício, jornada semanal e tempo no emprego). Algumas variáveis foram recodificadas ou agrupadas para adequação aos requisitos da técnica de decomposição e garantir robustez estatística, especialmente no caso de categorias com baixa frequência.

Quadro 1 – Descrição variáveis explicativas

Variável	Categoria	Descrição
Ano	2016 - 2024	Observações referem-se ao ano.
Raça	Branca	Pessoa que se autodeclara branca.
	Não Branca	Pessoa que se autodeclara preta, parda, amarela ou indígena.
Faixa etária	Até 29	Indivíduos com até 29 anos de idade.
	De 30 a 54	Indivíduos entre 30 e 54 anos de idade.
	Mais de 55	Indivíduos com 55 anos ou mais.
Escolaridade	Com Ensino Superior	Possui curso superior completo.
	Sem Ensino Superior	Não possui curso superior completo.
Posição no domicílio	Cônjuge	Cônjuge ou companheiro(a) do responsável pelo domicílio.
	Outros	Outro vínculo com o domicílio (ex: filhos, agregados).
	Pessoa responsável	Responsável pelo domicílio segundo a PNADC.
Tipo de moradia	Coletivo	Domicílio habitado por mais de uma pessoa.
	Unipessoal	Moradia habitada por uma única pessoa.
Região	Centro-Oeste	Residente na região Centro-Oeste.
	Nordeste	Residente na região Nordeste.
	Norte	Residente na região Norte.
	Sudeste	Residente na região Sudeste.
	Sul	Residente na região Sul.
Tipo de região	Capital e Metropolitana	Residente em capital ou região metropolitana.
	Resto da UF	Residente no interior do estado (fora da região metropolitana).
Mais de 44h semanais	Sim	Trabalha mais de 44 horas por semana.
Tempo de emprego	Mais de 2 anos	Trabalha há mais de dois anos no emprego atual.
	Menos de 2 anos	Trabalha há até dois anos no emprego atual.
Nível de qualificação	Alta qualificação	Ocupações que exigem maior nível técnico ou de escolaridade, como graduação.
	Média qualificação	Ocupações que exigem ensino médio ou técnico.
	Baixa qualificação	Ocupações operacionais e de apoio, com baixa exigência de qualificação.
Carteira assinada	Sim	Possui vínculo formal de emprego com carteira assinada.
Contrato temporário	Não	Não está em contrato de trabalho temporário.
Experiência (anos)	—	Número de anos de experiência profissional estimado.
Anos de escolaridade	—	Número de anos completos de estudo formal.
Salário real (R\$)	—	Salário mensal, deflacionado para valores de 2024.
Salário por hora (R\$)	—	Salário por hora trabalhada, calculado com base no salário mensal.

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

As análises foram conduzidas em duas etapas. Primeiramente, foram produzidas estatísticas descritivas para caracterizar o perfil dos empregados por sexo e identificar padrões iniciais de desigualdade salarial. Em seguida, foi aplicada a técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder, aprimorada por Jann (2008), a qual permite decompor a diferença média nos logaritmos dos salários-hora entre homens e mulheres em três componentes: (i) diferenças nas características observáveis entre os grupos (componente explicado), (ii) diferenças nos retornos a essas características (componente não explicado), e (iii) um componente de interação entre características e retornos. Essa abordagem possibilita quantificar a parcela da desigualdade atribuível a fatores observados e aquela possivelmente relacionada à discriminação ou a fatores não observáveis.

Formalmente, a decomposição tripla da diferença média salarial (Δ) é expressa pela seguinte equação:

$$\bar{Y}_M - \bar{Y}_F = (\bar{X}_M - \bar{X}_F)^\top \hat{\beta}_F + \bar{X}_F^\top (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F) + (\bar{X}_M - \bar{X}_F)^\top (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F)$$

Onde:

- \bar{Y}_M e \bar{Y}_F são as médias do logaritmo do salário hora para homens e mulheres, respectivamente;
- \bar{X}_M e \bar{X}_F são os vetores médios de características observáveis;
- $\hat{\beta}_M$ e $\hat{\beta}_F$ são os coeficientes estimados para cada grupo.

O primeiro termo representa o componente explicado, o segundo, o componente não explicado, e o terceiro, a interação entre características e retornos.

As estimativas foram realizadas com auxílio do software R, utilizando o pacote *oaxaca*, com repetições *bootstrap* para cálculo dos erros-padrão. Os resultados são apresentados em tabelas, acompanhadas da indicação de significância estatística, com o intuito de fornecer uma visão clara e detalhada das contribuições específicas de cada variável à diferença salarial observada entre homens e mulheres no setor turístico brasileiro.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

As mulheres representam aproximadamente 45% dos empregados privados do setor, com uma média salarial inferior à dos homens, com defasagem média de R\$ 503,01 no período analisado. As diferenças salariais em desfavor das mulheres são persistentes e expressivas ao longo das análises por variáveis.

Quando as diferenças salariais são desagregadas por raça, observa-se uma ampliação das disparidades. Mulheres brancas recebem, em média, R\$ 2.082,00, enquanto os homens brancos alcançam R\$ 2.565,77, configurando uma diferença de R\$ 483,77. Entre trabalhadores não brancos, a situação é ainda mais desigual: as mulheres recebem R\$ 1.577,08, ao passo que os homens alcançam R\$ 2.098,00, resultando em uma diferença de R\$ 520,92. A intersecção entre gênero e raça, portanto, evidencia um duplo obstáculo que penaliza ainda mais mulheres negras e indígenas no mercado turístico.

As disparidades também se acentuam conforme a idade dos trabalhadores. Na faixa etária de até 29 anos, a diferença salarial entre os gêneros é de R\$ 262,70. Esse valor sobe para R\$ 640,04 entre trabalhadores de 30 a 54 anos, atingindo seu pico entre os trabalhadores com 55 anos ou mais, com uma diferença de R\$ 837,23 em favor dos homens. Isso sugere que, ao longo do ciclo laboral, as penalizações impostas às mulheres se acumulam, refletindo possíveis barreiras à progressão profissional ou acesso a cargos mais bem remunerados.

Em termos de escolaridade, embora as mulheres apresentem maior tempo médio de estudo (10,55 anos, contra 10,46 anos dos homens) e predominem entre os trabalhadores com ensino superior completo (51,34%), essa vantagem educacional não se converte em ganhos salariais proporcionais. Entre os trabalhadores com ensino superior, a diferença de remuneração entre os gêneros é de R\$ 869,85, novamente em desfavor das mulheres. Já entre aqueles sem ensino superior, a desigualdade permanece elevada, alcançando R\$ 512,10. Esses dados desafiam os pressupostos da teoria do capital humano, ao mostrar que, mesmo com qualificação superior, as mulheres continuam ganhando menos.

A análise da posição das mulheres no domicílio também revela implicações importantes para os salários. Mulheres identificadas como responsáveis pelo domicílio recebem, em média, R\$ 1.784,21, enquanto os homens nessa mesma posição alcançam R\$ 2.567,32, resultando em uma diferença de R\$ 783,11. Entre os cônjuges, a defasagem é de R\$ 497,38, enquanto nos demais arranjos domiciliares a diferença é menor, mas ainda

expressiva (-R\$ 214,27). Esses resultados sugerem que a responsabilidade doméstica não se associa a uma valorização do trabalho remunerado das mulheres.

Quanto ao tipo de moradia, observa-se que mulheres residentes em domicílios coletivos recebem R\$ 1.775,27, enfrentando uma diferença de R\$ 510,06 em relação aos homens. Já entre aquelas que moram sozinhas, o salário médio é de R\$ 2.025,74, ainda inferior ao dos homens, mas com uma diferença menor (-R\$ 305,45). Essa diferença mais branda pode estar relacionada a um perfil mais qualificado ou autônomo dessas mulheres, ainda que as desigualdades persistam.

A distribuição regional das desigualdades salariais confirma um padrão nacional de desvalorização do trabalho feminino, com variações em sua intensidade. As maiores diferenças são observadas nas regiões Sul (-R\$ 587,54) e Sudeste (-R\$ 538,75), seguidas pelo Centro-Oeste (-R\$ 545,16). A menor desigualdade ocorre no Nordeste (-R\$ 415,16), embora os salários médios nessa região também sejam os mais baixos entre todas as regiões. Ao considerar o tipo de região, observa-se que mulheres residentes em capitais ou regiões metropolitanas recebem R\$ 1.963,83, valor R\$ 452,40 inferior ao dos homens. No interior dos estados (resto da unidade federativa), a diferença é ainda maior (-R\$ 503,04), o que reforça a desigualdade de gênero como um fenômeno presente em diferentes contextos espaciais.

A estabilidade no emprego também se mostra como um fator relacionado às desigualdades. Entre os trabalhadores com mais de dois anos no emprego, as mulheres recebem R\$ 2.062,48, enquanto os homens recebem R\$ 2.595,36, revelando uma diferença de R\$ 532,88. Para aqueles com menos de dois anos no emprego, a diferença é menor (-R\$ 324,44), o que pode indicar que o tempo de permanência tende a acentuar as desigualdades, talvez por conta da estagnação ou bloqueio nas possibilidades de progressão das mulheres nas carreiras.

As diferenças também se revelam nos distintos níveis de qualificação das ocupações. Nos postos de alta qualificação, a diferença salarial é de R\$ 287,88, valor menor que o observado nas demais categorias. Em contrapartida, nas ocupações de baixa qualificação — onde as mulheres são menos representadas — a defasagem é extremamente elevada, chegando a R\$ 757,93. Ocupações de média qualificação também apresentam diferença significativa (-R\$ 415,44), demonstrando que, independentemente do nível de qualificação, a penalização salarial persiste.

No que diz respeito à formalização do vínculo de trabalho, os dados revelam que possuir carteira assinada não elimina a desigualdade de gênero. As mulheres com vínculo formal recebem, em média, R\$ 1.785,24, enquanto os homens alcançam R\$ 2.288,25, diferença

idêntica à observada entre contratos permanentes (-R\$ 503,01). Isso demonstra que a formalidade do vínculo não é suficiente para garantir isonomia salarial entre os gêneros.

Por fim, ainda que a diferença de experiência laboral acumulada seja modesta (17,87 anos para mulheres contra 18,51 para homens), ela não justifica as discrepâncias salariais observadas. O salário médio por hora das mulheres é de R\$ 10,26, enquanto o dos homens é de R\$ 12,72 — uma diferença de R\$ 2,46 por hora trabalhada. Esse indicador sintetiza a desigualdade de forma contundente, apontando que mesmo com qualificações semelhantes e experiência próxima, o trabalho feminino continua sendo desvalorizado no setor turístico brasileiro.

Tabela 1 – Caracterização da Amostra

Variável	Categoria	Mulher (%)	Salário Médio (R\$) -Mulher	Salário Médio - Homem (R\$)	Diferença
Gênero	Mulher	45,36	1785,24	2288,25	-503,01
Raça	Branca	45,71	2082,00	2565,77	-483,77
Raça	Nao_Branca	45,14	1577,08	2098,00	-520,92
Faixa etária	Ate_29	45,68	1554,44	1817,14	-262,70
Faixa etária	De_30_a_54	46,41	1961,12	2601,16	-640,04
Faixa etária	Mais_de_55	35,89	1720,93	2558,16	-837,23
Escolaridade Nível	Com_Ensino_Superior	51,34	3436,04	4305,90	-869,85
Escolaridade Nível	Sem_Ensino_Superior	44,87	1625,45	2137,56	-512,10
Posição domiciliar	Cônjuge	60,39	1933,04	2430,41	-497,38
Posição domiciliar	Outros	41,71	1619,80	1834,07	-214,27
Posição domiciliar	Pessoa_responsável	39,22	1784,21	2567,32	-783,11
Grupo moradia	Coletivo	46,00	1775,27	2285,33	-510,06
Grupo moradia	Unipessoal	34,16	2025,74	2331,19	-305,45
Região	Centro_Oeste	46,48	1697,50	2242,66	-545,16
Região	Nordeste	42,81	1375,47	1790,63	-415,16
Região	Norte	45,02	1422,64	1887,34	-464,70
Região	Sudeste	45,01	1940,13	2478,88	-538,75
Região	Sul	49,96	1967,66	2555,21	-587,54
Tipo região	Capital_e_Metropolitana	41,54	1963,83	2416,23	-452,40
Tipo região	Resto_UF	49,79	1613,74	2116,78	-503,04
Mais de 44 h	Mais de 44 h_Sim	45,38	1785,24	2288,25	-503,01
Tempo de emprego	Mais_de_2_anos	40,78	2062,48	2595,36	-532,88
Tempo de emprego	Menos_de_2_anos	50,91	1518,01	1842,45	-324,44
Qualificação	Alta_qualificacao	48,46	3875,91	4163,79	-287,88
Qualificação	Baixa_qualificacao	36,69	1520,51	2278,44	-757,93
Qualificação	Media_qualificacao	49,77	1679,54	2094,98	-415,44
Carteira assinada	Carteira assinada_Sim	45,38	1785,24	2288,25	-503,01
Contrato temporário	Contrato temporário_Não	45,38	1785,24	2288,25	-503,01
Experiência (anos)		-	17,87	18,50	-0,63
Anos de Escolaridade		-	10,55	10,461	0,091
Salário por Hora (R\$)		-	10,26	12,72	-2,46

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Diante desse panorama, a análise descritiva da amostra evidencia uma estrutura persistente de desigualdade salarial por gênero no setor turístico brasileiro, a qual se manifesta em diversos recortes sociodemográficos, regionais e ocupacionais. Mesmo quando as mulheres apresentam maiores níveis de escolaridade, inserção em ocupações mais qualificadas ou vínculos formais de trabalho, sua remuneração permanece significativamente inferior à dos homens. Essas constatações indicam que os diferenciais salariais não podem ser explicados apenas por diferenças em características observáveis entre os grupos, como educação, experiência ou tipo de ocupação. Para investigar em maior profundidade os fatores que contribuem para essas disparidades, é necessário adotar uma abordagem condicional, que permita decompor a diferença média de salários entre homens e mulheres em componentes explicados (relacionados a características produtivas) e não explicados (potencialmente atribuídos à discriminação ou a fatores não observáveis). Nesse sentido, a decomposição de Oaxaca-Blinder aprimorada por Jann (2008), foi utilizada para quantificar essas parcelas e entender com maior precisão a estrutura das desigualdades salariais por gênero no setor turístico.

A aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder aprimorada por Jann (2008) permite desagregar a diferença média logarítmica dos salários por hora entre homens e mulheres no setor de turismo, estimada em 0,1852, em três componentes analiticamente distintos.

Tabela 2 – Caracterização da Amostra

Componente	Coefficiente	Erro-Padrão	t-valor	p-valor	Significância
Endowments (Explicado)	-0,01869	0,00342	-5,46141	0	***
Coefficients (Não Explicado)	0,18844	0,00463	40,71822	0	***
Interaction (Interação)	0,01545	0,00242	6,37186	0	***
Diferença Total	0,1852				

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

O primeiro componente, correspondente às diferenças nos atributos observáveis dos grupos — ou *endowments* — revela um efeito explicativo negativo e estatisticamente significativo (-0,01869; $p < 0,001$), indicando que, caso homens e mulheres possuíssem as mesmas características observáveis (como escolaridade, idade, tipo de ocupação, entre outras), a diferença salarial seria ligeiramente maior do que a atualmente observada. Esse resultado sugere que, na média, as mulheres possuem perfis produtivos ligeiramente mais favoráveis que os homens, o que torna ainda mais relevante a investigação do segundo componente: o efeito

dos *coeficientes* — ou seja, os retornos atribuídos às características. Esse componente, associado ao não explicado pela decomposição e potencialmente vinculado à discriminação, corresponde à maior parte da diferença salarial, com um coeficiente de 0,18844 ($p < 0,001$), confirmando que a penalização salarial das mulheres decorre, em grande parte, da valoração diferenciada de suas características no mercado de trabalho turístico. Por fim, o componente de *interação*, responsável por 0,01545 ($p < 0,001$), indica que parte da desigualdade decorre da combinação específica entre características e seus respectivos retornos. A contribuição por variável para cada efeito pode ser observada na Tabela 2 e em gráficos no Apêndice A.

Tabela 3 – Caracterização da Amostra

Variável	Efeito	coeficiente	Erro Padrão	t_valor	p_valor	significância
(Intercepto)	Dotação/Explicado	0,0000	0,0000			
(Intercepto)	Não Explicado	-0,1535	0,0516	-2,9747	0,0029	**
(Intercepto)	Interação	0,0000	0,0000			
Raça – Não Branca	Dotação/Explicado	-0,0001	0,0003	-0,2485	0,8038	
Raça – Não Branca	Não Explicado	0,0025	0,0055	0,4626	0,6436	
Raça – Não Branca	Interação	0,0000	0,0001	0,1079	0,9141	
Idade (anos)	Dotação/Explicado	0,0053	0,0030	1,7630	0,0779	
Idade (anos)	Não Explicado	0,6333	0,0810	7,8189	0,0000	***
Idade (anos)	Interação	0,0056	0,0029	1,8948	0,0581	
Idade² (anos²)	Dotação/Explicado	-0,0086	0,0028	-3,0487	0,0023	**
Idade² (anos²)	Não Explicado	-0,2383	0,0414	-5,7558	0,0000	***
Idade² (anos²)	Interação	-0,0079	0,0024	-3,3049	0,0010	***
Sem Ensino Superior	Dotação/Explicado	-0,0077	0,0011	-6,9048	0,0000	***
Sem Ensino Superior	Não Explicado	0,0070	0,0205	0,3417	0,7326	
Sem Ensino Superior	Interação	0,0002	0,0005	0,3440	0,7309	
Resto da UF	Dotação/Explicado	0,0065	0,0007	8,7150	0,0000	***
Resto da UF	Não Explicado	0,0039	0,0044	0,8922	0,3723	
Resto da UF	Interação	-0,0005	0,0006	-0,8962	0,3701	
Região Sul	Dotação/Explicado	-0,0026	0,0005	-5,4289	0,0000	***
Região Sul	Não Explicado	-0,0040	0,0030	-1,3382	0,1808	
Região Sul	Interação	0,0006	0,0005	1,3146	0,1886	
Região Sudeste	Dotação/Explicado	0,0000	0,0001	-0,3678	0,7130	
Região Sudeste	Não Explicado	-0,0016	0,0044	-0,3686	0,7125	
Região Sudeste	Interação	-0,0001	0,0002	-0,3266	0,7440	
Região Norte	Dotação/Explicado	-0,0003	0,0005	-0,7286	0,4663	
Região Norte	Não Explicado	-0,0039	0,0019	-2,0608	0,0393	*

Região Norte	Interação	-0,0001	0,0002	-0,6236	0,5329	
Região Nordeste	Dotação/Explicado	-0,0046	0,0010	-4,6205	0,0000	***
Região Nordeste	Não Explicado	-0,0067	0,0037	-1,8137	0,0697	
Região Nordeste	Interação	-0,0006	0,0004	-1,6112	0,1071	
Carteira Assinada (Sim)	Dotação/Explicado	0,0072	0,0011	6,4366	0,0000	***
Carteira Assinada (Sim)	Não Explicado	0,0198	0,0061	3,2587	0,0011	**
Carteira Assinada (Sim)	Interação	0,0011	0,0004	2,9083	0,0036	**
Contrato Temporário (Não)	Dotação/Explicado	0,0001	0,0001	0,9755	0,3293	
Contrato Temporário (Não)	Não Explicado	-0,0421	0,0150	-2,8115	0,0049	**
Contrato Temporário (Não)	Interação	-0,0002	0,0002	-0,9527	0,3407	
Horas Mensais Trabalhadas	Dotação/Explicado	-0,0113	0,0014	-8,3724	0,0000	***
Horas Mensais Trabalhadas	Não Explicado	-0,0427	0,0323	-1,3222	0,1861	
Horas Mensais Trabalhadas	Interação	-0,0009	0,0007	-1,2861	0,1984	
Mais de 44h (Sim)	Dotação/Explicado	-0,0007	0,0003	-2,2655	0,0235	*
Mais de 44h (Sim)	Não Explicado	-0,0028	0,0033	-0,8521	0,3942	
Mais de 44h (Sim)	Interação	-0,0003	0,0004	-0,8334	0,4046	
Média Qualificação	Dotação/Explicado	0,0476	0,0035	13,6444	0,0000	***
Média Qualificação	Não Explicado	-0,0025	0,0169	-0,1503	0,8805	
Média Qualificação	Interação	0,0005	0,0031	0,1491	0,8815	
Baixa Qualificação	Dotação/Explicado	-0,0555	0,0034	-16,1508	0,0000	***
Baixa Qualificação	Não Explicado	0,0340	0,0067	5,0670	0,0000	***
Baixa Qualificação	Interação	0,0158	0,0032	4,9096	0,0000	***
Tempo de Emprego > 2 anos	Dotação/Explicado	0,0063	0,0008	8,1417	0,0000	***
Tempo de Emprego > 2 anos	Não Explicado	0,0116	0,0048	2,4081	0,0160	*
Tempo de Emprego > 2 anos	Interação	0,0021	0,0009	2,3393	0,0193	*

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Com base nos resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder aprimorada por Jann (2008), é possível identificar, de maneira detalhada, quais variáveis contribuem de forma mais expressiva para cada um dos três componentes da desigualdade salarial observada entre homens e mulheres no setor de turismo. A análise por variáveis revela nuances importantes sobre os mecanismos de explicação da diferença salarial.

No componente explicado (*endowments*), que representa a parte da diferença salarial atribuída às características observáveis, as variáveis que mais contribuíram foram a baixa qualificação ocupacional, com um efeito de $-0,0555$ ($p < 0,001$), a qualificação média ($+0,0476$; $p < 0,001$), o número de horas mensais trabalhadas ($-0,0113$; $p < 0,001$), o nível educacional (especificamente, a ausência de ensino superior, com $-0,0077$; $p < 0,001$) e a residência no Nordeste ($-0,0046$; $p < 0,001$). Além disso, características como residir no interior da unidade federativa ($+0,0065$; $p < 0,001$), ter vínculo formal ($+0,0072$; $p < 0,001$) e mais de dois anos de emprego ($+0,0063$; $p < 0,001$) também apresentaram efeitos positivos e estatisticamente significativos. Esses resultados indicam que, em média, as mulheres tendem a estar mais concentradas em segmentos com menor retorno salarial, como ocupações de baixa qualificação e regiões com menor dinamismo econômico, o que ajuda a explicar parte da desigualdade.

Já no componente não explicado (*coefficients*), que capta as diferenças nos retornos às características — frequentemente interpretado como indicador de discriminação —, destaca-se a variável idade, com um efeito robusto de $+0,6333$ ($p < 0,001$), sugerindo que as mulheres recebem retornos significativamente inferiores à sua experiência, em comparação aos homens. Além disso, a variável idade ao quadrado apresentou um efeito negativo expressivo ($-0,2383$; $p < 0,001$), reforçando que o acúmulo de experiência ao longo do tempo tende a beneficiar menos as mulheres. Outros efeitos não explicados significativos foram observados no contrato não temporário ($-0,0421$; $p < 0,01$), sinalizando que, mesmo em situações de estabilidade contratual, os retornos são diferenciados por gênero. Adicionalmente, as ocupações de baixa qualificação ($+0,0340$; $p < 0,001$) e o vínculo formal com carteira assinada ($+0,0198$; $p < 0,01$) também indicaram diferenciais de retorno que penalizam as mulheres, ainda que ocupem posições formais ou estruturadas.

Por fim, o componente de interação (*interaction*) — que representa a parte da desigualdade atribuída à forma como características e retornos se combinam — teve como principais contribuintes novamente a baixa qualificação ($+0,0158$; $p < 0,001$), a idade ao quadrado ($-0,0079$; $p < 0,001$), e o tempo de emprego superior a dois anos ($+0,0021$; $p < 0,05$). Esses resultados sugerem que, além da desvalorização direta das características femininas, há

uma penalização adicional na forma como essas características interagem com os retornos esperados, indicando uma possível rigidez ou distorção estrutural na trajetória profissional das mulheres no setor.

Em conjunto, os resultados destacam que a desigualdade salarial por gênero não se limita às diferenças nas características dos trabalhadores, mas é fortemente influenciada pela forma como essas características são valorizadas (desvalorizadas) no mercado de trabalho (BORJAS, 2012; CERETTA; SCHWAAB, 2020). A presença marcante do componente não explicado, somada às interações significativas, reforça a hipótese de que a discriminação de gênero permanece como um fator central na determinação dos salários no setor turístico brasileiro, refletindo barreiras estruturais como o *glass ceiling*, que restringem o acesso das mulheres a posições de maior prestígio e remuneração (GUIMARÃES; SILVA, 2016; EHRENBURG; SMITH, 2012; MINASI; MAYER; SANTOS, 2022).

IMPLICAÇÕES PRÁTICAS E TEÓRICAS

Este estudo oferece contribuições importantes tanto para o campo teórico quanto para a formulação de políticas públicas. Do ponto de vista teórico, os resultados reforçam a ideia de que as desigualdades salariais por gênero no setor turístico brasileiro não podem ser plenamente explicadas por diferenças nas características produtivas dos trabalhadores. A predominância do componente não explicado na decomposição de Oaxaca-Blinder indica que mecanismos estruturais de discriminação, normas sociais de gênero e processos institucionais desempenham papel central na determinação dos salários. Esses achados corroboram com achados em estudos prévios, ao evidenciar que qualificações formais, como escolaridade e tempo de experiência, não garantem retornos equivalentes entre homens e mulheres (GUIMARÃES; SILVA, 2016; MINASI; MAYER; SANTOS, 2022).

Na dimensão prática, os resultados sinalizam a urgência de políticas públicas que enfrentem as desigualdades de forma estrutural e interseccional. A adoção de medidas como transparência salarial, incentivo à equidade nas promoções e fiscalização das relações de trabalho são fundamentais para mitigar distorções de gênero. A valorização de ocupações tradicionalmente femininas e a criação de políticas de conciliação entre trabalho e cuidado — como a ampliação da oferta de creches, o estímulo à licença parental compartilhada e a flexibilização de jornadas — podem contribuir para a redução dos obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho turístico. Além disso, os achados podem subsidiar ações no

setor privado, sobretudo no desenho de práticas de gestão de pessoas mais inclusivas e baseadas em critérios objetivos de remuneração e ascensão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo o objetivo foi analisar as desigualdades salariais por gênero no setor turístico brasileiro, utilizando microdados da PNADC. Através da aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder aprimorada por Jann (2008), foi possível quantificar a diferença salarial entre homens e mulheres, identificando a proporção da disparidade explicada por características observáveis dos trabalhadores e a parcela não explicada, frequentemente atribuída à discriminação ou à valoração desigual de atributos similares.

Os resultados confirmam que o objetivo do estudo foi atingido. A aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder aprimorada por Jann (2008) permitiu quantificar a disparidade salarial entre homens e mulheres, revelando que a maior parte da diferença observada decorre do componente não explicado — o que sugere a existência de mecanismos estruturais de discriminação ou de valorização desigual de atributos similares no mercado de trabalho turístico.

Apesar da relevância dos achados, algumas limitações metodológicas e amostrais devem ser destacadas. Na decomposição de Oaxaca-Blinder é considerada a diferença média entre os grupos analisados, o que implica que não são capturadas as desigualdades que variam ao longo da distribuição salarial. Com isso, não é possível identificar, por exemplo, se a disparidade entre os gêneros é maior entre trabalhadores com salários mais baixos ou entre os de cargos mais bem pagos. Além disso, embora a técnica controle para diversas características produtivas observáveis, pressupõe que essas variáveis foram completamente mensuradas — o que é raro em bases secundárias. A estrutura dos dados utilizados, empilhados de forma transversal por ano, também limita a análise a correlações, sem permitir inferências causais ou o acompanhamento de trajetórias ao longo do tempo. A amostra contempla apenas trabalhadores dos empregados do setor privado das ACTs, remunerados em dinheiro, o que confere foco setorial claro, mas não abrange a totalidade dos vínculos existentes no setor.

Para estudos futuros, recomenda-se o uso de técnicas metodológicas complementares que permitam analisar a desigualdade ao longo da distribuição dos salários, como a regressão quantílica, a fim de identificar se os efeitos do gênero variam entre diferentes faixas salariais. Também seria relevante incorporar abordagens interseccionais que explorem os efeitos

combinados de gênero, raça e classe, assim como investigar o papel de variáveis como maternidade, arranjos domiciliares e tipo de jornada. Estudos com recorte temporal mais longo ou com uso de dados administrativos poderiam contribuir para uma compreensão mais aprofundada dos mecanismos que sustentam as desigualdades salariais de gênero no setor turístico brasileiro.

REFERÊNCIAS

CASADO-DÍAZ, José M.; SIMÓN, Hipólito. Wage differences in the hospitality sector. **Tourism Management**, [S. l.], v. 52, p. 96–109, 2016. DOI: 10.1016/j.tourman.2015.06.015.

CERETTA, Paulo Sergio; SCHWAAB, Kalu Soraia. Efeitos Heterogêneos do Capital Humano nos Salários: uma análise quantílica na Região Sul do Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, [S. l.], v. 18, n. 51, p. 147–167, 2020. DOI: 10.21527/2237-6453.2020.51.147-167.

COSTA, Carlos; BAKAS, Fiona Eva; BRENDA, Zélia; DURÃO, Marília; CARVALHO, Inês; CAÇADOR, Sandra. Gender, flexibility and the ‘ideal tourism worker’. **Annals of Tourism Research**, [S. l.], v. 64, p. 64–75, 2017. DOI: 10.1016/j.annals.2017.03.002. Disponível em: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0160738317300427>.

DENNY, L.; SHELLEY, B.; OOI, C. S. Education, jobs and the political economy of tourism: Expectations and realities in the case of Tasmania. **Australasian Journal of Regional Studies**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 282–305, 2020.

EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy**. 11. ed. [s.l.: s.n.]. DOI: 10.1017/S0003581500045649.

GRUSKY, David B.; HILL, Jasmine. **Inequality in the 21st Century: A Reader**. [s.l.: s.n.]. DOI: 10.4324/9780429499821.

GUIMARÃES, Carla Regina Ferreira Freire; SILVA, Joaquim Ramos. Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. **Tourism Management**, [S. l.], v. 52, n. January, p. 440–450, 2016. DOI: 10.1016/j.tourman.2015.07.003.

HUDSON, Kenneth. The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. **Social Science Research**, [S. l.], v. 36, n. 1, p. 286–312, 2007. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2005.11.005.

JACKMAN, Mahalia. The effect of tourism on gender equality in the labour market: Help or hindrance? **Women’s Studies International Forum**, Univ West Indies, Dept Econ, Cave Hill Campus, St Michael, Barbados, v. 90, p. 102554, 2022. DOI: 10.1016/j.wsif.2021.102554. Disponível em: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0277539521001175>.

JANN, Ben. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. **Stata Journal**, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 453–479, 2008. DOI: 10.1177/1536867x0800800401.

KRUGMAN, Paul; WELLS, Robin. **Introdução à Economia**. [s.l.: s.n.]. v. 1

LEMIEUX, Thomas. The changing nature of wage inequality. **Journal of Population Economics**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 21–48, 2008. DOI: 10.1007/s00148-007-0169-0.

MINASI, S. M.; MAYER, V. F.; SANTOS, G. E. D. Gender inequality in tourism: women in the working environment in Brazil. **REVISTA BRASILEIRA DE PESQUISA EM TURISMO**, Univ Fed Rio Grande FURG, Inst Ciencias Humanas & Informacao ICHI, Rio Grande, Brazil, v. 16, 2022. DOI: 10.7784/rbtur.v166.2.2494 WE - Emerging Sources Citation Index (ESCI).

NEFFA, Julio César. Segmentação do Mercado de Trabalho. **RBEST: Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, [S. l.], v. 5, n. 2008, p. 1–32, 2016.

OMETTO, Ana Maria Holland; HOFFMAN, Rodolfo; ALVES, Marcelo Corrêa. Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo. **Revista Brasileira de Economia**, [S. l.], v. 53, n. 3, p. 1–36, 1999. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/view/757>.

PORTO, Natalia; ESPINOLA, Natalia. Labor income inequalities and tourism development in Argentina: A regional approach. **Tourism Economics**, [S. l.], v. 25, n. 8, p. 1265–1285, 2019. DOI: 10.1177/1354816619828143. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1354816619828143>.

TALINBAYI, S.; XU, H.; LI, W. Impact of yurt tourism on labor division in nomadic Kazakh families. **Journal of Tourism and Cultural Change**, [S. l.], v. 17, n. 3, p. 339–355, 2019. DOI: 10.1080/14766825.2018.1447949.

UNWTO. **Measuring Employment in the Tourism Industries: Guide with Best Practices**. Madrid: World Tourism Organization (UNWTO) and the International Labour Organization (ILO), 2020. Disponível em: <https://www.unwto.org/archive/global/publication/measuring-employment-tourism-industries-guide-best-practices-0>.

WRIGHT, Kelly-ann; DIMANCHE, Frederic. Canadian immigration policies Implications for discrimination and biases in tourism employment. [S. l.], p. 1–23, 2020.

WTTC. **TRAVEL & TOURISM: ECONOMIC IMPACT 2024**, 2024. Disponível em: <https://researchhub.wttc.org/factsheets/world>.

WTTC. **Economic Impact Research**. 2025a. Disponível em: <https://wttc.org/>.

WTTC. **Brazil 2024 Annual Research: Key Highlights**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://researchhub.wttc.org/factsheets/brazil-5>.

APÊNDICE A – GRÁFICOS DA DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA BLINDER

